

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1925/2009-FPUBL

ATA/320/2010

ARRÊT

DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF

du 11 mai 2010

dans la cause

Monsieur X _____

représenté par Me Jean-Marie Crettaz, avocat

contre

**DÉPARTEMENT DE L'INSTRUCTION PUBLIQUE, DE LA CULTURE ET DU
SPORT**

EN FAIT

1. a. Engagé dès le 15 avril 2002 à l'école d'ingénieurs de Lullier (ci-après : l'école ou EIL), Monsieur X_____ exerce en tant que professeur dans la filière agronomie depuis le 1^{er} août 2002. Il a été nommé fonctionnaire le 1^{er} mars 2006.

M. X_____ dirige une équipe de trois employés parmi lesquels Monsieur Y_____, adjoint scientifique.
- b. L'EIL appartient à la Haute école spécialisée de Genève (HES-SO Genève) et s'est unie avec la Haute école d'ingénieurs de Genève pour donner naissance à la Haute école du paysage, d'ingénierie et d'architecture de Genève (HEPIA).
2. Par mail du 23 mai 2008, Monsieur Z_____, responsable de la filière d'agronomie horticole, a avisé M. X_____ que Monsieur V_____, alors directeur de l'école, et lui-même avaient reçu des messages préoccupants le concernant. Des collègues de la filière s'étaient plaints de problèmes relationnels. Un rendez-vous était fixé au 30 mai 2008 pour discuter de la situation.
3. Dans un courriel du 11 juin 2008 adressé à M. X_____, M. Z_____ s'est référé à l'entretien qui avait eu lieu avec M. V_____ et Monsieur W_____, chargé d'enseignement. A cette occasion, M. X_____ avait évoqué des problèmes posés par M. Y_____. Depuis, M. Z_____ avait appris de plusieurs personnes que M. X_____ soupçonnait M. Y_____ de malversations et effectuait des contrôles à ce sujet. Il demandait à M. X_____ de l'informer au plus vite de la nature exacte des soupçons et d'éviter toute propagation de rumeurs.
4. Le jour même, M. X_____ a répondu que le terme de malversations n'était pas approprié. Il avait des suspicions, suggérées pour certaines, par des collègues de son groupe. Il avait ainsi découvert des commandes passées à son insu pour des travaux qui n'étaient pas nécessaires. Il avait tenté d'obtenir des réponses, sans succès. Les relations entre M. Y_____ et certains collaborateurs se dégradèrent également. Cette situation le mettait, depuis plusieurs mois, dans un état de stress immense.
5. Le 16 juin 2008, M. V_____ a indiqué à M. X_____ que, même si, en tant que professeur de la HES-SO Genève, celui-ci avait une responsabilité sur les activités de M. Y_____, les démarches visant à "contrôler - vérifier" des soupçons de malversations relevaient clairement de la responsabilité de la direction de l'EIL et de la direction générale de la HES-SO Genève. Une rencontre avec Monsieur U_____, adjoint à la direction de la HES-SO Genève, était fixée au 18 juin 2008.

6. Le 23 juin 2008, M. V_____ a confirmé par écrit à M. X_____ certains points évoqués lors de l'entretien du 18 juin 2008.

M. X_____ avait entrepris une démarche auprès du secrétariat de la filière et de certains collaborateurs du service sans en informer le responsable, ni la direction de l'école en vue de rechercher des informations qui permettraient de confirmer des soupçons qu'il avait quant à la disparition de produits de laboratoire. Il avait expliqué que son objectif était que M. Y_____ rembourse les produits.

La direction de l'école et le service des ressources humaines de la HES-SO Genève se chargeraient des suites relatives aux informations communiquées sur la disparition de ces produits et sur leur éventuel envoi en Tunisie. Elles s'étaient toutefois étonnées de la manière de procéder de M. X_____, n'informant pas la hiérarchie du problème et souhaitant dissimuler des actes potentiellement délictueux. Les actions entreprises à l'insu de la hiérarchie, ayant pour but de garder ce problème au niveau de l'équipe, n'étaient pas acceptables. Cette situation était très problématique puisqu'elle mettait en évidence un dysfonctionnement important dans la gestion d'équipe et dans les relations professionnelles que M. X_____ avait avec ses collaborateurs et ses collègues. Il n'était plus acceptable qu'une telle situation se reproduise.

7. Le 4 juillet 2008, M. X_____, représenté par son conseil, a invité M. V_____ à retirer l'accusation d'avoir agi avec la volonté de "dissimuler des actes potentiellement délictueux", soit de tenir une conduite contraire à la loi. Ces propos le faisait apparaître comme un homme méprisable et portait atteinte à son honneur.
8. Le 19 août 2008, par l'intermédiaire de Monsieur T_____, directeur général de la HES-SO Genève, une nouvelle version du courrier du 23 juin 2008 a été adressée à M. X_____ où le passage incriminé était supprimé.
9. Le 26 août 2008, M. X_____ a demandé à M. T_____ de le tenir au courant des résultats de l'enquête menée par la direction de l'école et le service des ressources humaines de la HES-SO Genève.
10. Le 18 septembre 2008, M. U_____ a informé M. X_____ que plusieurs membres de l'équipe avaient été auditionnés et que des investigations avaient été effectuées auprès des services susceptibles de détenir des informations utiles. Afin de clore le dossier, il lui demandait de lui adresser, d'ici au 15 octobre 2008, tous les éléments en sa possession permettant d'apporter un éclairage plus précis sur la situation dénoncée. Passé ce délai, l'enquête serait close.
11. Le 14 octobre 2008, M. X_____ a transmis un rapport circonstancié accompagné de diverses pièces.

Selon ce rapport, le 30 mai 2008, il disposait d'informations de ses assistants selon lesquelles des produits chimiques avaient été commandés, notamment par M. Y_____, sans rapport avec les activités de recherche. Les vérifications faites par ses assistants entre le 19 et le 26 juin 2008 relevaient que ces produits avaient été livrés et payés mais n'avaient pas été inventoriés. Toujours selon le témoignage des deux assistants, ces produits avaient dû être envoyés en Tunisie. Il avait fait établir, en juillet 2008, une mise à jour de l'inventaire et il apparaissait que vingt-trois produits avaient disparu sur une période d'un an. Il avait également découvert, concernant le dossier A_____, avoir payé pour des puces ADN qui, en fait, n'existaient pas. Concernant le dossier M_____, plusieurs fiches de commandes ne correspondaient pas aux factures. M. Y_____ n'avait pas respecté les procédures de commandes applicables et ne l'avait pas informé ou l'avait informé de manière inexacte sur ses activités. De plus, en une année, M. Y_____ avait créé un climat délétère dans le groupe.

M. X_____ sollicitait l'audition de différents collaborateurs, en particulier, celle de Monsieur R_____.

12. a. Le 4 novembre 2008, M. U_____ a informé M. X_____ qu'un rendez-vous pour clôturer l'enquête était fixé pour le lendemain avec Madame Q_____, directrice ad intérim de l'EIL, et M. Z_____.
- b. M. X_____ s'est opposé à la présence de M. Z_____. Celui-ci n'était pas son chef hiérarchique dans la matière de la recherche et avait fait preuve de partialité dans cette affaire.
13. a. Lors de la rencontre avec M. U_____ le 5 novembre 2008, M. X_____ a donné certaines précisions sur les documents précédemment remis.
- b. Selon les notes d'entretien transmises le 6 novembre 2008 par M. U_____, des produits indiqués comme manquants avaient été retrouvés dans le laboratoire de macroscopie, dont le produit qui aurait été envoyé en Tunisie. Pour M. U_____, les soupçons énoncés à l'encontre de M. Y_____ se révélaient dès lors infondés. Par ailleurs, un inventaire complet ne permettrait pas de prouver que ces produits auraient été pris par M. Y_____. Il n'était pas possible de procéder à une vérification des expériences et activités de M. Y_____ sans analyser celles des autres collaborateurs qui intervenaient au laboratoire. Or, ce travail ajouté à celui qui avait déjà été effectué pour l'enquête, représentait un investissement en temps et en argent complètement démesuré par rapport aux pertes éventuelles non-vérifiées, les vingt-trois produits supposés manquants au stock représentant une somme d'environ CHF 1'600.-. Par ailleurs, s'agissant de la facture d'A_____, il existait des divergences entre M. X_____ et M. Y_____. Toutefois, il n'y avait pas eu d'enrichissement personnel de part et d'autre. Enfin, les factures de M_____t portaient sur un mois. Elles n'étaient dès lors pas

suffisantes pour affirmer qu'il existait un problème entre les factures et les commandes.

c. Entre le 6 et le 13 novembre 2008, un échange de mails a eu lieu entre MM. U_____ et X_____ sur le compte-rendu de l'entretien.

M. X_____ a apporté des remarques à ce document. En particulier, il n'était pas d'accord avec la conclusion émise par M. U_____. Les soupçons restaient fondés tant que les explications sur le comportement de M. Y_____ n'étaient pas données et que les travaux prétextés, ayant nécessité les produits, n'avaient pas été démontrés. Il n'était nul besoin de vérifier l'ensemble des collaborateurs mais seulement les activités de M. Y_____ qui étaient inconnues de lui-même et des membres du laboratoire. De plus, il était anormal que des produits soient commandés par M. Y_____ pour des activités inconnues du responsable de celui-ci, inexistantes au laboratoire et sur des fonds de recherche obtenus par le responsable. M. U_____ désirait ainsi clore l'enquête sans vérifier certains éléments. La conclusion proposée niait les témoignages des assistants et les éléments qu'il avait apportés.

14. Par mail du 14 novembre 2008, Mme Q_____ s'est adressée aux collaborateurs de la filière d'agronomie.

Suite aux rumeurs mettant en cause M. Y_____, la direction générale de la HES-SO Genève et la direction de l'école avaient mené une enquête. Cette dernière concluait que les soupçons qui avaient entraîné ces rumeurs étaient totalement infondés. Par conséquent, M. Y_____ continuait de bénéficier de l'entière confiance de la direction de l'école et de la direction générale de la HES-SO Genève.

15. L'enquête a fait l'objet d'un rapport daté du 15 novembre 2008. Au terme de celui-ci, il n'existait aucune preuve de l'envoi de produits en Tunisie par M. Y_____. S'agissant des puces ADN, M. X_____ avait fait une erreur. Il existait également un problème de gestion de stock, certains produits ayant été retrouvés alors qu'ils ne figuraient pas sur l'inventaire. Enfin, pour les factures M_____, il était inutile de procéder à des vérifications car tous les collaborateurs de l'équipe de M. Y_____ commandaient sous le nom de ce dernier. Une confrontation entre M. Y_____ et les assistants ne mènerait vraisemblablement à rien.

Au vu des éléments ainsi recueillis, le rapport recommandait d'adresser un message à l'équipe de M. X_____ et aux responsables des filières pour les informer qu'une enquête avait été menée, que les rumeurs qui avaient circulé sur M. Y_____ étaient complètement infondées et que ce dernier avait l'entière confiance de la direction de l'école sur son intégrité professionnelle. M. R_____ avait entrepris des vérifications, sous le couvert de M. X_____, sans en informer

le responsable de la filière ou la direction de l'école alors que M. X_____ avait reçu un courriel de M. Z_____ lui demandant de ne pas faire d'enquête. Il était proposé que la direction de l'école rencontre MM. R_____ et X_____ car cette manière de procéder n'était pas acceptable et avait fortement porté préjudice à M. Y_____. Il convenait d'informer officiellement M. Y_____ que les soupçons lancés à son encontre étaient infondés. Enfin, un entretien de service devait être organisé avec M. X_____ pour l'entendre notamment sur les actions qu'il avait menées contre son collaborateur.

16. a. Le 17 novembre 2008, M. X_____, par l'intermédiaire de son conseil, s'est adressé à Mme Q_____. Il avait été stupéfait de lire le mail annonçant à chacun le résultat de l'enquête alors que l'enquêteur attendait encore ses observations sur le procès-verbal de son audition. Des divergences existaient entre ses allégations et celles de M. Y_____. Les conclusions étaient dès lors irrecevables en l'état sauf à admettre que les responsables de l'enquête interne auraient choisi de retenir la thèse de l'un contestée par l'autre, sans tout mettre en œuvre pour faire surgir la vérité. Le message, largement diffusé, laissait entendre que lui-même ou ses collaborateurs aurait diffusé des rumeurs avec malveillance alors qu'il n'avait fait que son devoir et qu'il désirait que la lumière soit faite. M. X_____ invitait Mme Q_____ à retirer ce message et à procéder à la confrontation qui s'imposait.
- b. Par courriel du même jour, M. X_____ a transmis la lettre de son avocat aux différents collaborateurs du service.
17. Le 18 novembre 2008, M. T_____ a confirmé à M. X_____ que l'enquête était désormais close. Les documents remis par M. X_____ ainsi que les nombreux entretiens menés permettaient de conclure que les soupçons portés par celui-ci à l'encontre de M. Y_____ n'étaient pas fondés. Par ailleurs, au regard des sommes concernées, la direction générale de la HES-SO Genève ne procéderait pas à des investigations supplémentaires. M. X_____ pouvait ne pas partager ce point de vue mais qu'il en fasse état au sein de la filière à laquelle il appartenait, en diffusant publiquement le courriel du 16 [recte : 17] novembre 2008, était inadmissible. Il en assumerait l'entière responsabilité. Ce faisant, M. X_____ outrepassait gravement son devoir de réserve ainsi que celui qu'il avait de respecter sa hiérarchie et violait les devoirs de sa fonction. Il serait convoqué très prochainement pour être entendu dans le cadre d'un entretien de service au sens de l'art. 63 du règlement fixant le statut du corps enseignant HES du 10 octobre 2001 (RStHES - B 5 10.16).
18. Un entretien de service, dirigé par M. T_____, a eu lieu le 11 décembre 2008 avec Mme Q_____, M. U_____ et M. X_____, accompagné de son avocat. Ce dernier s'est opposé à la présence de M. U_____.

A cette occasion, il a été reproché à M. X_____ d'avoir, avec le courriel du 17 novembre 2008, intentionnellement remis en cause publiquement les

conclusions de l'enquête. Par cet acte, il avait gravement outrepassé son devoir de réserve, le devoir de fidélité et celui de respect de sa hiérarchie. M. X_____ a expliqué qu'il avait envoyé ce courriel, sur conseil de son avocat, en réponse à celui du 14 novembre 2008 de Mme Q_____. Il n'avait pas été averti de la clôture de l'enquête. Le message du 14 novembre 2008 avait atteint son honneur et avait surpris certains collaborateurs de la filière qui n'étaient pas au courant de l'affaire. Les seules personnes informées étaient les assistants, MM. P_____ et R_____, ainsi que la direction.

M. X_____ avait entrepris ces derniers mois de nombreuses actions qui portaient atteinte à la réputation de son collaborateur, M. Y_____, et qui mettaient ce dernier sous une pression psychologique importante. Entendu sur ce point, M. X_____ a déclaré être surpris par ces accusations qu'il découvrait. Il pensait que M. Y_____ était un ami jusqu'au jour où les assistants lui avaient rapporté certaines choses.

Enfin, des problèmes de comportement similaires de la part de M. X_____ envers des collaborateurs de l'équipe avaient été observés par la direction de l'école et la hiérarchie. Malgré différentes mesures mises en place par la direction de l'école, les problèmes de comportement, principalement envers M. Y_____, persistaient. M. U_____ a précisé que, sur plusieurs années, environ une dizaine de personnes s'étaient plaintes de problèmes relationnels avec M. X_____ et certaines avaient demandé un transfert. M. X_____ s'est étonné qu'on prenne en compte ce que disaient certaines personnes, mais jamais d'autres.

Au terme de cet entretien, la hiérarchie a exigé que, avant le 15 décembre 2008, M. X_____ retire son message adressé le 17 novembre 2008 et qu'il prenne acte des décisions de la direction de l'école, des conclusions de l'enquête et qu'il valide la clôture de l'enquête.

19. Le 18 décembre 2008, M. X_____ a informé qu'il ne signerait pas le procès-verbal, considéré comme nul. Il s'était opposé à la présence de M. U_____ à l'entretien de service. Les représentants de la hiérarchie siégeaient dès lors dans une composition irrégulière. Par ailleurs, il soumettait le texte qu'il entendait expédier aux destinataires de son message électronique du 17 novembre 2008, dont les termes étaient "suite à mon message du lundi 17 novembre, j'ai eu un entretien avec la hiérarchie. Il m'a été indiqué que, nonobstant les indications que j'avais pu donner, l'enquête a été considérée comme close. J'en prends acte."
20. Le 19 décembre 2008, M. T_____ a indiqué que la proposition de courriel ne correspondait pas à sa demande et présentait un contenu ambigu. Il attendait une nouvelle proposition d'ici au 6 janvier 2009.
21. Le 24 décembre 2008, le conseil de M. X_____ a confirmé que lui-même et son mandant ne pouvaient pas signer le procès-verbal. La procédure ne pouvait

être clôturée tant que les pièces appuyant les dernières accusations dirigées contre M. X_____ demeuraient cachées en violation des règles essentielles de la procédure administrative qui garantissaient à chacun le droit d'être entendu. S'agissant du projet de courriel, il répondait pleinement à la demande de M. T_____.

22. Le 19 janvier 2009, M. T_____ a pris acte que M. X_____ n'avait pas répondu à la demande de la direction générale HES-SO Genève en ce qui concernait le courriel qui devait être proposé d'ici au 6 janvier 2009. Il invitait M. X_____ à présenter ses observations d'ici le 4 février 2009 avant de se prononcer sur une sanction qui serait prise à son encontre.

23. Le 13 février 2009, le conseil de M. X_____ a indiqué que l'accès au dossier n'avait pu que les conforter dans le constat que l'enquête menée par M. U_____ n'était pas complète. Il n'y avait que les compte-rendus des entretiens avec M. Y_____, M. X_____ et Monsieur S_____. Les demandes d'audition n'avaient donc pas été suivies et la recherche de la vérité n'avait guère animé le préposé à l'enquête. Le dernier entretien s'était transformé en un réquisitoire ajoutant des charges nouvelles à celles l'ayant motivé. M. X_____ avait été privé de la possibilité de faire entendre des témoins et d'être confronté à ses accusateurs en vue de faire la lumière sur ce qui s'était réellement passé. L'enquête s'était limitée à recueillir les allégations de certains et n'avait pas établi l'existence ou la non-existence des dysfonctionnement dénoncés.

24. Par décision du 19 février 2009, M. L_____, directeur de l'HEPIA et M. T_____ ont prononcé un blâme à l'encontre de M. X_____ pour avoir adressé le courriel le 17 novembre 2008 en dépit de son devoir de réserve envers sa hiérarchie, et pour son attitude envers son collaborateur, M. Y_____. Ils se réfèrent à l'entretien de service du 11 décembre 2008, lors duquel des objectifs avaient été fixés à l'intéressé qui avait été entendu sur différents points.

Par ailleurs, M. X_____ n'ayant pas répondu à la demande de modification du contenu de sa proposition de courriel, il subsistait un problème de loyauté et de devoir de réserve envers son employeur.

Une organisation serait mise en place afin que M. X_____ n'ait plus de lien hiérarchique direct avec M. Y_____.

L'enquête avait relevé des dysfonctionnements dans le suivi des commandes, des livraisons et des factures dont l'intéressé avait la responsabilité. Des actions seraient entreprises pour corriger et améliorer les procédures en place.

25. M. X_____ a recouru contre cette sanction le 19 mars 2009 auprès du Conseiller d'Etat en charge du département de l'instruction publique, devenu

depuis le 7 décembre 2009, le département de l'instruction publique, de la culture et du sport (ci-après : le département ou DIP).

La procédure dite disciplinaire conduite par la hiérarchie n'avait pas été équitable. Son droit d'être entendu avait été violé. La décision attaquée se référait à l'entretien de service du 11 décembre 2008 et à son audition sur les différents points qui en étaient l'objet sans indiquer quels étaient les éléments retenus à l'appui de la sanction disciplinaire. Elle ne faisait pas le choix entre les positions contradictoires des différentes personnes impliquées et écartait ses explications sans motivation. Le dossier auquel il avait eu accès ne comprenait pas les procès-verbaux de ses assistants. Cette situation consacrait une violation du droit d'être entendu garanti par l'art. 29 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101).

Ses demandes réitérées d'auditions et de confrontations pour lui permettre de se défendre avaient été écartées sans explication. Au surplus, il n'avait pas été invité à participer à l'audition des témoins.

En raison du défaut de motivation de la décision déférée, il était malaisé de comprendre en quoi il aurait violé son devoir de réserve envers la hiérarchie puisque celui-ci était imposé aux fonctionnaires pour que soit préservée l'image de l'Etat à l'égard du public. La fidélité était due à l'Etat en général et non à une autorité ou à un supérieur en particulier. En s'adressant aux très nombreux destinataires du courriel de la directrice, il avait exercé le droit de se défendre en rétablissant la vérité, atteint qu'il était dans sa personnalité et dans son honneur par la diffusion du communiqué de la direction. Il n'avait en rien violé son devoir de réserve.

26. Le 30 avril 2009, le Conseiller d'Etat en charge du DIP a confirmé la sanction.

Le recourant confondait les investigations menées dans le cadre des vols supposés de produits et la procédure dirigée contre lui-même pour violation de ses devoirs de fonction. Les investigations devant élucider les circonstances de la disparition des produits avaient été menées dans l'intérêt public, à savoir le bon fonctionnement de l'Etat, et non dans l'intérêt du recourant. Ce dernier ne disposait pas de la qualité de partie dans ce cadre mais occupait une position analogue à celle de dénonciateur. Dans ces conditions, il ne saurait faire grief à l'autorité de ne pas avoir fait le choix entre les positions contradictoires. De même, il ne saurait reprocher à l'autorité de ne pas avoir donné suite à ses demandes d'auditions et de confrontations. La procédure ayant mené au prononcé d'un blâme contre le recourant devait déterminer si, par son courriel du 17 novembre 2008 et son attitude envers M. Y_____, le recourant avait enfreint ses devoirs de fonction. La réalité des vols et l'identité de leur auteur étaient dès lors sans incidence et le

recourant ne saurait reprocher à l'autorité de ne pas avoir versé au dossier les procès-verbaux des auditions intervenues dans le cadre de l'enquête interne.

Le blâme infligé au recourant était motivé d'une part par le courriel du 17 novembre 2008 et, d'autre part, par l'attitude de l'intéressé envers son collaborateur. La décision attaquée faisant suite à l'entretien de service auquel elle se référait expressément, elle pouvait, en tant que besoin, être étudiée à la lumière de son compte-rendu. Les faits justifiant le blâme étaient clairement identifiés. La décision attaquée était ainsi suffisamment motivée sur ce point.

Par son courriel du 17 novembre 2008, M. X_____ avait manifesté son désaccord avec la direction de l'école quant aux conclusions de l'enquête. Il avait tenté de jeter le doute sur la probité de la direction de l'école en l'accusant de ne pas vouloir faire toute la lumière sur les prétendus vols et de se montrer partiale. Le recourant ne pouvait critiquer ainsi les décisions de l'école sans violer son devoir de fidélité. Par ce même envoi, M. X_____ accusait implicitement son collaborateur de s'être rendu coupable de vols alors même qu'il devait protéger la personnalité de ses collaborateurs. Le recourant n'avait pas respecté les consignes données par sa hiérarchie d'abandonner toutes actions de contrôles et vérifications. Ceci constituait aussi une violation de ses devoirs de fonction. Le recourant ne pouvait se réfugier derrière la légitime défense car le courriel adressé le 14 novembre par l'école ne le mettait nullement en cause.

27. M. X_____ a recouru contre cette décision le 29 mai 2009 auprès du Tribunal administratif. Il conclut à son annulation. Il s'est référé à l'argumentation développée dans son recours auprès du Conseiller d'Etat en charge du département et demandait l'audition des personnes concernées.

Pour le surplus, les deux procédures, à savoir la procédure disciplinaire et l'enquête menée suite aux dysfonctionnements présumés, s'étaient déroulées en parallèle et c'était le même contexte de faits qui les avait engendrées. L'enquête n'avait pas seulement pour but de déterminer s'il y avait eu un comportement adéquat de la part de M. Y_____, mais encore, et surtout, de déterminer si les rumeurs qu'il était accusé d'avoir propagées étaient fondées ou non. Dans ces circonstances, lui donner la seule qualité de dénonciateur sans aucun droit de procédure quelconque revenait à le diffamer et à lui ôter toute possibilité de défense. La décision de clore l'enquête prématurément touchait directement ses droits et intérêts. La réalité des vols et des dysfonctionnements ainsi que l'identité de leur auteur apparaissaient comme des éléments indispensables pour déterminer s'il avait lui-même violé ses devoirs de fonction.

Il ne suffisait pas de mentionner le fait reproché pour satisfaire aux exigences d'une motivation adéquate. La direction générale de l'école, après un examen attentif des positions contradictoires qui lui était présentées, devait expliquer en quoi telle position plutôt que telle autre avait emporté sa conviction.

Le compte-rendu d'entretien de service ne saurait en aucun cas être considéré comme satisfaisant aux exigences minimales de motivation, tant il était vrai que, par sa nature même, cet entretien avait pour vocation de recueillir des avis contraires. La présentation d'un courriel non conforme aux exigences posées n'apparaissait pas comme faisant partie des éléments retenus à charge. Dans ces conditions, la mention de cet élément dans le corps de la décision n'était pas de mise.

Le courriel du 17 novembre 2008 apparaissait comme l'unique solution propre et adéquate à protéger son honneur mis en péril. La direction l'accusait d'attenter à la personnalité de M. Y_____. Or, pour ce faire, les rumeurs devaient concerner des faits faux et être diffusées avec malveillance. Ainsi, ce n'était pas le simple non-respect des consignes qui avaient motivé le blâme, mais les contrôles et vérifications qu'il avait opérés.

28. Le 16 juillet 2009, le département s'est opposé au recours. Le courriel du 14 novembre 2008 n'était nullement attentatoire à l'honneur du recourant. Il avait pour but de faire taire la rumeur dont M. Y_____ était victime et avait naturellement pour effet de "désavouer" publiquement ceux qui avaient participé à sa propagation. La décision d'interrompre les investigations était tout à fait opportune. Sur un plan général, l'existence de problèmes de gestion du stock avait été constatée de même qu'en matière de commandes et factures. A cela s'ajoutait que les vols n'étaient pas avérés puisqu'un tiers des produits prétendument volés avait été facilement retrouvé dans un local auquel M. Y_____ n'avait pas accès, faute d'en posséder la clé. Enfin, les montants en jeu étaient de peu d'importance. La poursuite des investigations viendrait ainsi en contradiction avec les principes de proportionnalité, d'efficacité et de rationalisation que l'Etat devait respecter dans son activité.

Le blâme trouvait sa source dans le fait que le recourant avait continué à procéder à des contrôles et vérifications en dépit des ordres qui lui avaient été faits de cesser immédiatement de telles opérations et qu'il avait adressé un courriel dans lequel il jetait le doute sur la probité de la direction de l'EIL et sur l'honnêteté de son collaborateur. Le recourant n'exposait pas en quoi ses droits ou obligations seraient directement touchés par la clôture des investigations. Il ne pouvait exiger qu'il soit procédé à des auditions ou à des confrontations ou requérir la production du dossier des investigations. M. X_____ n'avait à aucun moment été présenté comme malhonnête. De plus, les actes d'enquête proposés n'étaient pas de nature à faire la lumière sur les prétendus vols, étant rappelé que cette question était sans incidence sur la procédure disciplinaire.

29. Le tribunal de céans a procédé à l'audition des parties le 3 septembre 2009.
- a. M. X_____ a expliqué que la diffusion du courrier du 17 novembre 2008 devait laver son honneur suite à celui de la direction de l'école du 14 novembre

2008. Le reproche que celle-ci lui faisait n'était que la pointe de l'iceberg et s'inscrivait dans le contexte d'une campagne de dénigrement dont il était victime depuis plusieurs mois. Une procédure était en cours devant le groupe de confiance de l'Etat.

b. Le représentant de la HES-SO a contesté le caractère attentatoire à l'honneur du courriel du 14 novembre 2008 ainsi que l'existence d'une campagne de dénigrement à l'encontre de M. X_____. Ce dernier n'avait pas une attitude neutre, il orchestrait une campagne de dénigrement face à son collaborateur. Le groupe de confiance avait été saisi dans le cadre de difficultés rencontrées par plusieurs collaborateurs avec M. X_____.

Les conclusions de l'enquête concernant la disparition des produits de laboratoire avaient été communiquées oralement à M. X_____ avant même l'établissement du rapport du 15 novembre 2008. Il lui avait été demandé s'il avait des compléments ou des remarques à faire, ce qu'il avait fait.

Dans le cadre de la procédure qui avait conduit au prononcé du blâme, aucun témoin n'avait été entendu.

30. Le 14 janvier 2010, le tribunal de céans a procédé à des enquêtes. Au cours de cette audience, M. X_____ s'est opposé à la présence de M. U_____. Ce dernier a accepté de se retirer.

a. M. R_____ avait été assistant de recherche de M. X_____ pendant les deux dernières années d'assistantat, soit jusqu'au 31 août 2009. Dans le courant de l'année 2008, son collègue, M. P_____, avait constaté, à l'occasion d'une commande de produits chimiques, qu'il recevait des produits qu'il n'avait pas commandés. Il lui en avait parlé. Le bon de commande devant être signé par deux personnes, ils en avaient déduit que le produit avait été commandé par M. Y_____. Les commandes étaient préparées par les assistants qui soumettaient le bon, en l'espèce, à M. X_____. A la suite de cet événement, il avait vérifié les commandes qui arrivaient dans le service et il avait observé qu'il manquait des produits. Il avait donné la liste des produits manquants à M. X_____. Au printemps 2008, il avait constaté qu'un carton se trouvait sur une fenêtre et qu'il contenait des produits chimiques. M. Y_____ lui avait dit qu'ils étaient destinés à des recherches en Tunisie et qu'il hésitait à les envoyer par la poste. M. Y_____ avait demandé au chef de filière de les prendre avec lui à l'occasion d'un voyage en Tunisie. Le voyage n'avait pas eu lieu et par la suite le carton avait disparu.

Les produits manquant aux commandes livrées n'auraient pas pu être utilisés à l'intérieur de l'école car ils n'étaient pas employés par le laboratoire. Par la suite, il avait vu que ces produits étaient dans le carton préparé par M. Y_____.

M. R_____ s'était senti mal à l'aise à la lecture du mail du 14 novembre 2008 car il pouvait passer pour un menteur. Plusieurs destinataires du courriel n'étaient au courant de rien.

Il avait été entendu dans le cadre de l'enquête interne les 23 octobre et 19 décembre 2008. Lors du premier entretien, M. U_____ avait voulu lui faire dire qu'il était manipulé par M. X_____. Il lui avait ainsi demandé à plusieurs reprises si c'était bien lui qui avait constaté la disparition de certains produits commandés. Un mois après la diffusion du mail, son collègue et lui avaient été convoqués par la direction. A cette occasion, M. U_____ avait indiqué que l'enquête était close et qu'il n'y avait pas de preuve que les produits qui avaient disparu avaient été envoyés en Tunisie. Lorsqu'il avait voulu réagir, M. U_____ lui avait dit qu'il ne devait pas l'interrompre et que c'était lui qui faisait la justice. Lors de cet entretien, M. U_____ avait clairement dit qu'ils étaient manipulés par M. X_____. M. R_____ a versé les deux procès-verbaux émis à ces occasions.

Jusqu'au printemps 2008, l'ambiance de travail au laboratoire était normale. A la suite des événements, il avait dû par exemple superviser un travail de diplôme, tâche qui incombait à M. Y_____ car ce dernier ne travaillait quasiment plus. M. Y_____ lui avait également proposé de travailler pour une société en Tunisie, à côté de son travail à l'école. Il avait refusé.

A la fin de son contrat, M. U_____ lui avait dit qu'il ne pourrait plus jamais travailler à la HES-SO s'il entamait une procédure juridique à l'encontre de cette dernière, notamment en raison d'un problème de vacances.

b. Monsieur P_____ était l'assistant de M. X_____ depuis quatre ans et avait été celui de M. Y_____ pendant ses trois premières années d'assistantat.

En qualité d'assistants, ils avaient le droit de remplir des bons de commande qui devaient par la suite être signés par leur supérieur, soit M. X_____, voire M. Y_____. Ce dernier s'était toujours permis de signer les bons de commande. Il avait appris par la suite que seul M. X_____, en sa qualité de responsable du laboratoire, avait le droit de le faire.

Au début 2008, alors qu'il avait commandé deux produits chimiques, il en avait reçu six ou sept. Il avait demandé à M. Y_____, avec lequel il partageait le bureau, ce qu'il en était. Celui-ci avait complété sa commande et lui avait dit que les produits étaient destinés à une stagiaire de l'école. Dans les semaines qui avaient suivi, il avait constaté que les produits commandés étaient destinés à la Tunisie et que M. Y_____ ne savait pas comment les faire parvenir dans ce pays. M. Y_____ faisait cela de manière tout à fait ouverte. Parallèlement, M. Y_____ lui avait demandé s'il n'avait pas du matériel en trop, toujours destiné à être envoyé en Tunisie. Il lui avait semblé que quelque chose ne tournait pas rond et il s'en était ouvert à M. X_____. Il ne pouvait pas admettre que des produits

qui ne lui étaient pas destinés soient commandés à son nom. Il s'était également renseigné auprès de la stagiaire pour savoir si elle avait commandé les produits en question et elle lui avait répondu par la négative.

Interrogé par M. X_____, M. Y_____ avait mentionné son nom alors que les produits ne lui étaient pas destinés.

Par la suite, il avait été convoqué par la direction, notamment M. U_____. Il avait confirmé les faits relatés ci-dessus. N'ayant pas reçu de procès-verbal, il en avait demandé un à M. U_____. Il avait fini par recevoir un courriel de M. U_____ qui confirmait la teneur de l'entretien. Lors de celui-ci, M. U_____ lui avait mis la pression en lui disant qu'il venait de voir M. Y_____ et que celui-ci niait toute cette affaire. Il relevait une incohérence dans les propos de M. U_____ qui, ce jour-là, avait déclaré que M. Y_____ niait tout et qui, lors du second entretien, avait dit que M. Y_____ avait retrouvé les produits.

Il avait reçu les courriels des 14 et 17 novembre 2008. Il avait été stupéfait par la teneur du premier mail, diffusé à tout l'établissement car il n'avait plus eu de nouvelles de cette affaire alors qu'il était personnellement impliqué. Il se sentait visé par les termes de ce courriel, tout comme M. X_____ d'ailleurs. Il n'avait pas réagi car il arrivait en fin de contrat et il craignait des représailles. Il estimait avoir été honnête lors du premier entretien avec M. U_____. Les termes du courriel du 17 novembre 2008 ne l'avaient pas particulièrement choqué. Pour lui, ce dernier était moins grave que celui qui avait été envoyé le 14 novembre 2008.

Il avait pu constater à plusieurs reprises que M. Y_____ ne respectait pas les règles de l'établissement. Ainsi, à titre d'exemple, celui-ci faisait travailler les assistants sur des projets personnels, sans en informer M. X_____.

Jusqu'aux événements du printemps 2008, l'ambiance était bonne. Depuis lors, MM. X_____ et Y_____ ne se parlaient plus et lui-même ne travaillait plus que pour M. X_____ avec lequel il entretenait d'excellentes relations.

Il déplorait la manière dont la hiérarchie avait traité cette affaire. Il avait été affecté dans sa santé. Après avoir été la cible de vindictes de M. Y_____ durant plusieurs mois, il s'en était ouvert à son chef de filière et c'était lui qui avait dû changer de bureau, ce qu'il ne trouvait pas normal.

c. Monsieur S_____, inspecteur à l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail, avait été amené, dans le cadre de son activité, à faire une visite dans le laboratoire de M. X_____ à la demande de l'office fédéral de l'environnement. Cet office avait reçu une notification de la part du laboratoire concernant des terres en provenance du Burkina Faso susceptibles de contenir des organismes pathogènes. Il fallait vérifier si ces activités étaient toujours en cours

ou non. M. X_____ lui avait montré les échantillons de terre stockés dans le laboratoire en lui disant que c'était M. Y_____ qui s'occupait de cette recherche. Apparemment la notification envoyée à Berne n'était pas complète et ne comportait pas la signature de M. Y_____. A la suite de cette rencontre, il avait écrit à M. Y_____ pour que celui-ci se mette en conformité. Il avait par la suite reçu une lettre de M. Z_____ lui indiquant que des recherches avaient été faites et que les échantillons ne contenaient pas de germes pathogènes. Ce courrier avait été transmis à l'office fédéral de l'environnement qui jugeait de la suite à donner. Il n'avait pas eu de nouvelles et n'avait rien eu d'autre à faire avec le laboratoire de M. X_____.

31. Les enquêtes se sont poursuivies le 21 janvier 2010.

a. Madame C_____ avait travaillé à l'école en qualité de stagiaire de février à fin septembre 2008, sous la responsabilité de M. X_____, puis en qualité d'assistante du mois de janvier à fin mai 2009.

Elle n'était plus à l'école de Lullier le 14 novembre 2008 et n'avait donc pas reçu personnellement le message de M. X_____. Elle en avait demandé toutefois un exemplaire à ses ex-collègues. Elle savait qu'il existait un différend entre MM. X_____ et Y_____. Elle avait effectué son travail de master sous la direction de ce dernier. A cette époque, MM. P_____ et R_____ lui avaient demandé si elle avait utilisé certains produits qui avaient été commandés apparemment pour ce travail, ce qui n'était pas le cas.

Au départ, ses relations avec M. Y_____ étaient bonnes. Par la suite, elles avaient fluctué, puis s'étaient nettement péjorées lorsqu'elle avait refusé le résultat de recherches effectuées par celui-ci à l'extérieur (Tunisie). Finalement, M. Y_____ avait mal, voire pas, relu son travail de master ce qui avait eu pour conséquence qu'il n'avait pas vu que certains résultats étaient faux. Elle avait néanmoins obtenu son master.

Elle n'avait pas été entendue dans le cadre de l'enquête interne relative à la disparition des produits.

Elle n'avait pas eu de problèmes relationnels avec M. X_____.

b. Monsieur Ch_____ avait été apprenti à l'école de septembre 2006 à août 2009. Il avait travaillé dans le laboratoire de M. X_____ et sous la responsabilité de ce dernier.

Il avait été étonné de recevoir le courriel du 14 novembre 2008. Il avait estimé que cela ne le regardait pas et il n'avait pas réagi. Il avait également reçu une copie du mail du 17 novembre 2008. Pour lui, c'était la réponse au message précédent.

Il avait travaillé pour M. Y_____ sans rendre compte de son activité à M. X_____ et cela à la demande du premier. Il s'agissait de travaux de laboratoire entrant dans le cadre de son apprentissage mais pour des projets qui apparemment ne concernaient pas M. X_____. A priori, il n'avait pas de raisons de ne pas faire ce que M. Y_____ lui demandait car cela rentrait dans le cadre de son travail.

Il avait toujours eu de bonnes relations avec M. Y_____ et avec M. X_____.

Il n'avait pas été auditionné dans le cadre de l'enquête interne concernant le laboratoire. Il avait entendu qu'une telle enquête était en cours.

c. Le témoignage écrit de Monsieur G_____ qui se trouvait à l'étranger a été versé à la procédure en accord avec les parties.

M. G_____ avait travaillé sur plusieurs projet pour M. Y_____ qui lui avait demandé de ne pas en parler à M. X_____. Il avait également régulièrement dû servir de chauffeur à M. Y_____ pendant ses heures de travail.

32. Le 24 février 2010, le département a déposé ses conclusions après enquêtes. Il persiste dans ses précédentes conclusions.

Les enquêtes menées par le tribunal de céans n'étaient pas de nature à modifier les résultats de l'enquête interne. S'agissant des propos relatifs à la disparition des produits, ceux-ci n'étaient corroborés par aucun élément matériel. Quant aux allégués relatifs à des comportements inadéquats dont M. Y_____ aurait fait preuve, ceux-ci n'étaient pas pertinents car ils étaient sans lien avec les agissements ayant valu à M. X_____ un blâme. M. Y_____ avait quitté l'HEPIA le 31 décembre 2009.

33. M. X_____ a déposé ses conclusions après enquêtes le 2 mars 2010. Il maintient sa position.

L'audition des témoins avait permis de confirmer que l'enquête interne s'était faite unilatéralement et partialement, sans que les demandes d'auditions et de confrontations qu'il avait formulées ne soient suivies. Certaines pièces essentielles du dossier n'avaient pas été portées à sa connaissance. Ainsi, l'enquête interne avait été déclarée close en laissant clairement entendre que lui-même et d'autres collaborateurs auraient diffusé des rumeurs avec malveillance alors qu'il n'avait fait que son devoir et demandé que la vérité soit recherchée et trouvée. C'était pour protester contre cette façon de présenter les choses et d'annoncer prématurément la fin de l'enquête que le message litigieux avait été adressé et diffusé.

34. Le tribunal retiendra encore des pièces remises par les parties les éléments suivants :

a. Selon les notes de séance du 23 octobre 2008 de M. U_____, M. R_____ a expliqué que M. Y_____ lui avait dit souhaiter envoyer des produits chimiques en Tunisie. Il avait vu ceux-ci dans un carton qui se trouvait sur le bureau de M. Y_____. Ce dernier mettait un flacon de Guaiacol dans la boîte qui contenait déjà des produits Sigma. A cette époque, soit en mars 2008, M. Z_____ devait se rendre en Tunisie et M. Y_____ souhaitait lui demander d'acheminer le carton vers la Tunisie. Ce voyage n'avait finalement pas eu lieu. Pendant l'enquête, il avait été surpris qu'aucune démarche n'ait été effectuée auprès du fournisseur des produits chimiques pour comparer la liste des produits commandés avec celle des produits en stock. Il avait donc demandé, de son propre chef, au fournisseur une liste des produits commandés et avait fait, avec M. P_____, un inventaire des produits qui étaient en stock en été 2008. Il avait ensuite remis ce document à son supérieur hiérarchique, M. X_____. M. R_____ était au courant que M. Y_____ avait un projet privé en Tunisie. Ce dernier l'avait informé avoir des bases juridiques d'une société en Tunisie et lui avait proposé de travailler pour celle-ci, dans son domaine de compétence moyennant rémunération, en utilisant les facilités du laboratoire de Lullier. Il n'avait pas accepté. M. Y_____ lui avait également proposé de travailler sur des communautés bactériennes spécifiques de Tunisie, pendant ses heures de travail. Il n'avait pas le temps et n'avait donc pas accepté.

b. Dans un compte-rendu de l'entretien du 19 décembre 2008, M. R_____ a indiqué que M. U_____ avait annoncé la fin de l'enquête et l'issue de celle-ci. Aucune preuve matérielle contre M. Y_____ n'avait été recueillie. M. U_____ avait dit "et même si R_____ l'a vu mettre le Guaiacol dans un carton, une partie des produits ayant été retrouvée, n'ayant aucune preuve de l'envoi des produits en Tunisie et ne l'ayant pas pris la main dans le sac, faute de preuves matérielles, l'enquête se conclut par l'innocence de M. Y_____". Il n'était pas question de procéder à des investigations notamment sur les activités professionnelles de M. Y_____. Au vu de la modique somme en jeu, l'énergie dépensée était largement dépassée. Face à la réaction de M. P_____ pour qui peu importait la somme en jeu, M. U_____ avait répondu sèchement et en haussant le ton de le laisser terminer et qu'il n'y avait pas de commentaires à apporter. La justice consistait à protéger l'innocence des personnes alors "laissez-nous faire la justice". M. U_____ avait encore expliqué que l'enquête s'était très bien déroulée. Il avait ensuite prié les assistants de ne plus faire de recherches, d'allusions et de ne plus propager des rumeurs concernant M. Y_____. Il estimait qu'ils avaient été manipulés, consciemment ou non.

c. Le 19 décembre 2008, M. U_____ a adressé un mail à MM. P_____ et R_____ par lequel il communiquait le résumé des informations et demandes qui

avaient été faites lors de l'entretien du même jour. Il leur avait donné les conclusions de l'enquête et leur avait demandé de cesser toutes investigations qui pourraient nuire à la personnalité de M. Y_____ ou aux relations professionnelles. Il les avait également prié de cesser les actions qui pouvaient générer des tensions dans l'équipe, créer de la surcharge inutile pour la hiérarchie ou contribuer à la relance des problèmes relationnels observés ces derniers mois.

35. Sur quoi, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 67 al. 4 RStCE-HES ; art. 56A de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 - LOJ - E 2 05 ; art. 63 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
2. Dans la présente affaire, il convient de distinguer la procédure suivie dans le cadre de l'enquête menée par la direction de l'école et la direction de la HES-SO Genève de celle ayant abouti au prononcé d'une sanction à l'encontre du recourant.

Il ressort des courriels de M. V_____ des 16 et 23 juin 2008, du mail du 14 novembre 2008 et des conclusions de l'enquête du 15 novembre 2008 que l'enquête interne a consisté à vérifier la réalité des soupçons émis par le recourant à l'encontre de son collaborateur. Le rôle du recourant correspond à celui d'un dénonciateur. Il n'a dès lors aucun droit de partie et c'est à tort qu'il se plaint de ne pas avoir pu exercer les droits réservés aux parties dans le cadre de cette enquête.
3. Le droit d'être entendu, garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., implique notamment pour l'autorité l'obligation de motiver sa décision. Il ne lui impose cependant pas d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties ; l'autorité peut, au contraire, se limiter à ceux qui, sans arbitraire, lui paraissent pertinents. Dès lors que l'on peut discerner les motifs qui ont guidé la décision de l'autorité, le droit à une décision motivée est respecté. Pour le reste, la motivation peut être implicite et résulter des différents considérants de la décision (Arrêt du Tribunal fédéral 2C_514/2009 du 25 mars 2010 consid. 3.1). Il suffit que le justiciable puisse apprécier correctement la portée de la décision et l'attaquer à bon escient (Arrêt du Tribunal fédéral 8C_639/2009 du 9 octobre 2009, consid. 4.2 ; ATF 134 I 83 consid. 4.1 p. 88).
4. En l'espèce, selon la décision du 19 février 2009, le blâme infligé est motivé par l'envoi du mail du 17 novembre 2008 et par l'attitude du recourant envers son collaborateur. Lors de l'entretien de service du 11 décembre 2008, auquel la

décision se réfère expressément, il a été reproché au recourant d'avoir remis en cause intentionnellement et publiquement les conclusions de l'enquête et d'avoir entrepris de nombreuses actions qui portaient atteinte à la réputation de son collaborateur. L'intéressé avait ainsi gravement outrepassé son devoir de réserve, de fidélité et de respect de sa hiérarchie. La motivation de la sanction est ainsi suffisante pour permettre au recourant d'en comprendre la portée et de la contester en connaissance de cause. Le grief tiré du défaut de motivation sera dès lors rejeté.

5. Le recourant conteste la sanction qui lui a été infligée.
6. Professeur à l'EIL, le recourant est soumis notamment à la loi cantonale sur les Hautes écoles spécialisées du 19 mars 1998 (LHES-GE - C 1 26), au RStCE-HES et, par renvoi, à certaines dispositions de la loi sur l'instruction publique du 6 novembre 1940 (LIP - C 1 10 ; art. 21 LHES, 23A LHES).
7. a. Le corps enseignant des écoles HES est soumis au statut de droit public des fonctionnaires de l'instruction publique genevoise (art. 21 LHES-GE).

Il se compose des membres du corps professoral et des membres du corps intermédiaire (art. 22 LHES-GE ; art. 1 al. 1 RStCE-HES). Les professeurs HES font partie des membres du corps professoral alors que les adjoints scientifiques HES appartiennent au corps intermédiaire (art. 1 al. 2 let a et al. 3 let. a RStCE-HES).

L'adjoint scientifique HES exerce sa charge sous la responsabilité d'une ou d'un professeur HES (art. 92 al. 3 RStCE-HES).

b. Le 31 mai 2007 est entrée en vigueur une révision de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) et de plusieurs lois dont la LIP. Selon l'exposé des motifs présenté à l'appui de cette modification, les principes qui ont conduit aux modifications légales concernant la LPAC ont été transposés dans les lois spécifiques, notamment concernant le personnel enseignant. Ils s'appliquent de manière identique. Cette démarche d'unification des législations de droit de la fonction publique est indispensable. Elle permet de garantir une application cohérente, dans l'ensemble de la fonction publique, de la politique des ressources humaines de l'Etat employeur [...]. Dans le cadre de la LIP, il est rappelé que les devoirs de service du corps enseignant sont en règle générale de même contenu que ceux prévus pour les membres du personnel régis par la LPAC, par exemple :

- devoir de donner suite aux instructions des supérieurs ;
- devoir de respecter les collègues, les membres de la hiérarchie (MGC [en ligne] séance du 23 mars 2007 à 17h00, rapport PL 9904-A, disponible sur

http://www.ge.ch/grandconseil/memorial/data/560206/29/560206_29_partie4.asp
[consulté le 27 avril 2010]).

8. a. Les membres du corps enseignant qui enfreignent leurs devoirs de fonction, soit intentionnellement, soit par négligence, peuvent faire l'objet d'une sanction disciplinaire (Art. 25 RStCE-HES ; art. 130 al. 1 LIP).
- b. Les sanctions disciplinaires sont dans l'ordre croissant de gravité :
 - a) prononcé par le supérieur ou la supérieure hiérarchique, en accord avec sa hiérarchie :
 - 1° le blâme ;
 - b) prononcées par le conseiller ou la conseillère d'Etat en charge du département :
 - 2° la suspension d'augmentation de traitement pendant une durée déterminée,
 - 3° la réduction du traitement à l'intérieur de la classe de fonction ;
 - c) prononcés par le Conseil d'Etat à l'encontre d'un membre du corps professoral HES nommé :
 - 4° le transfert dans un autre emploi avec le traitement afférent à la nouvelle fonction, pour autant que le membre du personnel dispose des qualifications professionnelles et personnelles requises pour occuper le nouveau poste,
 - 5° la révocation, notamment en cas de violations incompatibles avec la mission d'enseignante ou d'enseignant (art. 48 RStCE-HES ; art. 130 al. 1 let. a à c LIP).
9. a. Selon la jurisprudence, les sanctions disciplinaires sont régies par les principes généraux du droit pénal, de sorte qu'elles ne sauraient être prononcées en l'absence d'une faute. La notion de faute est admise de manière très large en droit disciplinaire et celle-ci peut être commise consciemment, par négligence ou par inconscience, la négligence n'ayant pas à être prévue dans une disposition expresse pour entraîner la punissabilité de l'auteur (ATA/21/2010 du 19 janvier 2010 ; ATA/662/2006 du 12 décembre 2006, consid. 4 et les références citées ; voir aussi Arrêt du Tribunal fédéral 1P.133/2003 du 8 février 2005, consid. 6.1).
- b. L'autorité qui inflige une sanction disciplinaire doit respecter le principe de la proportionnalité (V. MONTANI, C. BARDE, La jurisprudence du Tribunal administratif relative au droit disciplinaire, RDAF 1996, p. 347). Le choix de la nature et de la quotité de la sanction doit être approprié au genre et à la gravité de la violation des devoirs professionnels et ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer les buts d'intérêt public recherchés. A cet égard, l'autorité

doit tenir compte en premier lieu d'éléments objectifs, à savoir des conséquences que la faute a entraînées pour le bon fonctionnement de la profession en cause et de facteurs subjectifs, tels que la gravité de la faute, ainsi que les mobiles et les antécédents de l'intéressé (ATF 108 Ia 230 consid. 2b p. 232 ; ATF 106 Ia 100 consid. 13c p. 121 ; ATF 98 Ib 301 consid. 2b p. 306 ; ATF 97 I 831 consid. 2a p. 835 ; RDAF 2001 II 9 35 consid. 3c/bb ; SJ 1993 221 consid. 4 et les références doctrinales citées ; Arrêt du Tribunal fédéral 2P.133/2003 du 28 juillet 2003 ; ATA/140/2006 du 14 mars 2006 ; ATA/648/2004 du 24 août 2004).

c. En matière de sanctions disciplinaires, l'autorité dispose d'un large pouvoir d'appréciation ; le pouvoir d'examen du tribunal de céans se limite à l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 2 LPA ; ATA/395/2004 du 18 mai 2004 ; ATA/102/2002 du 19 février 2002). Alors même que l'autorité resterait dans le cadre de ses pouvoirs, quelques principes juridiques les restreignent, dont la violation constitue un abus de pouvoir : elle doit exercer sa liberté conformément au droit. Elle doit respecter le but dans lequel un tel pouvoir lui a été conféré, procéder à un examen complet de toutes les circonstances pertinentes, user de critères transparents et objectifs, ne pas commettre d'inégalité de traitement et appliquer le principe de proportionnalité (ATA/22/2010 du 19 janvier 2010 ; P. MOOR, Droit administratif, vol. 1, 2ème éd., 1994, p. 376 ss. et les réf. citées).

En l'espèce, le recourant n'était pas partie dans le cadre de l'enquête interne. Il n'était dès lors pas habilité à exiger certains actes de procédure. De même, il ne pouvait pas contester les résultats de l'enquête interne. De plus, son opposition laissait sous-entendre que son collaborateur n'était pas exempt de toute critique. Toutefois, le recourant a expliqué qu'il avait adressé le mail du 17 en réponse à celui du 14 novembre 2008 de Mme Q_____ et sur conseil de son avocat. Il n'avait ainsi pas l'intention de nuire à quiconque mais de se défendre car il s'était senti atteint dans son honneur.

En diffusant le courrier de son avocat par mail, le recourant s'est servi du même outil que celui employé par la direction. Il appartenait à cette dernière d'utiliser un moyen de communication plus approprié pour transmettre les résultats de l'enquête, le courrier électronique étant facilement source de malentendus. Face au conflit existant entre le recourant et son collaborateur, il eût été plus adéquat d'informer les intéressés de la clôture de l'enquête et de leur communiquer en primeur les conclusions de celle-ci avant de les diffuser plus largement. Cela était d'autant plus nécessaire vis-à-vis du recourant que les soupçons émis ont été confirmés par les assistants tant dans le cadre de l'enquête interne que devant le tribunal de céans. La direction qui voulait veiller à la protection de la personnalité du collaborateur mis en cause devait également rester attentive aux conséquences qui pouvaient résulter de l'enquête interne pour le recourant.

Compte tenu de l'ensemble des circonstances, le tribunal considère que, dans le contexte qui prévalait alors, le recourant n'a pas, par son comportement, contrevenu à ses devoirs de fonctions. Le blâme infligé par décision du 19 février 2009 sera dès lors annulé.

10. Au vu de ce qui précède, le recours sera admis et la décision du département annulée. Un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du département. Une indemnité de procédure de CHF 1'500.- sera accordée au recourant à la charge de l'Etat de Genève (art. 87 LPA).

Certains éléments contenus dans le dossier pouvant avoir un caractère pénal, une copie du présent arrêt sera transmise au Procureur général.

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 29 mai 2009 par Monsieur X_____ contre la décision du département de l'instruction publique du 30 avril 2009 ;

au fond :

l'admet ;

annule la décision du département du 30 avril 2009 ;

met à la charge du département un émolument de CHF 1'000.- ;

alloue au recourant une indemnité de procédure de CHF 1'500.- à la charge de l'Etat de Genève ;

dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ;

- par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ;

- par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ;

- par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les articles 113 et suivants LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ;

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'article 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Jean-Marie Crettaz, avocat du recourant ainsi qu'au département de l'instruction publique, de la culture et du sport et, pour information, au Procureur général.

Siégeants : Mme Bovy, présidente, M. Thélin, Mmes Hurni et Junod, M. Dumartheray, juges.

Au nom du Tribunal administratif :

la greffière-juriste :

M. Tonossi

la présidente :

L. Bovy

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :